Centro Nacional
de Computação Avançada

CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

junho de 2025

Fundação para a Ciência e a Tecnologia
PRR Plano de Recuperação e Resiliência
REPÚBLICA PORTUGUESA
Financiado pela União Europeia NextGenerationEU

Índice

Preâmbulo 3
Título I: Disposições Gerais 4
Artigo 1º - Objeto 4
Artigo 2º - Âmbito de aplicação 4
Artigo 3º - Princípios gerais 4
Artigo 4º - Assédio 5
Artigo 5º - Comportamentos ilícitos 6
Artigo 6º - Autores e Vítimas 7
Artigo 7º - Deveres do CNCA 7
Artigo 8º - Deveres Individuais 8
Título II: Procedimento Interno 9
Artigo 9º - Denúncia e/ou participação 9
Artigo 10º - Regime de proteção da vítima e dos denunciantes 9
Artigo 11º - Procedimento de averiguação e resolução 10
Artigo 12º - Publicidade da decisão 10
Título III: Disposições Finais 11
Artigo 13º - Entrada em vigor e publicitação 11

Preâmbulo

A Associação CNCA - Centro Nacional de Computação avançada, tem por missão gerir e operacionalizar infraestruturas de computação avançada, apoiar atividades de investigação científica, de desenvolvimento tecnológico, de transferência e valorização de conhecimento, de qualificação de recursos humanos e de prestação de serviços, incluindo consultoria especializada, nas áreas científico-tecnológicas reconhecidas como constituintes da computação avançada, bem como dos dados de investigação.

Inicialmente designada por INCD - Infraestrutura Nacional de Computação Distribuída, desde 2016, foi estabelecida como uma infraestrutura digital de suporte à investigação, aprovada no âmbito do Roteiro de Infraestruturas de Investigação de Interesse Estratégico da Fundação de Ciência e Tecnologia (FCT), a infraestrutura está especialmente vocacionada para prestar serviços de computação científica, apoiando os investigadores e participando em projetos nacionais e internacionais.

A equipa técnica do CNCA mantém um acompanhamento próximo do utilizador, oferecendo soluções adequadas às necessidades e especificidades de cada projeto, a quem se exige elevados padrões, não só ao nível profissional, mas também ético.

No âmbito da sua missão, o CNCA assume o compromisso de basear a sua política de gestão dos recursos humanos no respeito pela diversidade, da não discriminação, da integridade e da dignidade da pessoa humana, assegurando, designadamente, o direito a condições de trabalho que respeitem a dignidade individual de cada um.

Todos os trabalhadores e membros do CNCA devem beneficiar de um ambiente de trabalho promotor do seu desenvolvimento profissional e pessoal e livre de assédio moral e/ou sexual e de eventuais retaliações.

Não são admissíveis para o CNCA nem tolerados no CNCA quaisquer práticas de desrespeito, assédio ou discriminação individual dos seus trabalhadores, titulares de órgãos dirigentes, investigadores, engenheiros, técnicos, administrativos, estudantes e demais membros, por serem incompatíveis com a integridade e a dignidade da pessoa.

O presente Código de Conduta, baseado no documento elaborado pelo parceiro LIP – Laboratório de Instrumentação e Física Experimental de Partículas, tem como intuito prevenir, combater e eliminar comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, dando a conhecer um conjunto de princípios e regras pelos quais devem pautar-se todos os membros do CNCA e demais pessoas que com estes interajam, no sentido de garantir a salvaguarda da integridade moral dos trabalhadores e outros membros do CNCA ou das pessoas com quem estes se relacionem.

Título I: Disposições Gerais

Artigo 1º - Objeto

O presente Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho estabelece um conjunto de princípios e injunções que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no CNCA, constituindo um instrumento autorregulador e a expressão de uma política ativa que visa dar a conhecer, evitar, identificar, eliminar e punir situações suscetíveis de consubstanciar assédio no trabalho.

Artigo 2º - Âmbito de aplicação

1 - O presente Código aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores do CNCA, titulares de cargos dirigentes do CNCA, bem como às pessoas que, a qualquer título e independentemente da natureza jurídica da respetiva vinculação e das razões ou natureza da sua permanência no CNCA, prestem funções ou serviços no CNCA, ainda que tenham uma relação laboral com uma entidade empregadora distinta.
2 – O presente Código aplica-se às relações no âmbito da atividade desenvolvida no CNCA e por causa desta, quer aconteçam presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação, dentro ou fora do horário normal de trabalho, no local de trabalho habitual ou fora deste, incluindo viagens de trabalho, e durante todo o período em que as pessoas referidas no número precedente estejam associadas à Instituição.
3 – Para efeitos de aplicação do presente Código, a utilização da expressão *membros* do CNCA abrange todas as pessoas referidas no n.º 1.

Artigo 3º - Princípios gerais

1 - O CNCA assume uma política de não consentimento à prática de assédio no trabalho.
2 - O assédio e a intimidação são contrários à política do CNCA e à promoção de condições dignas de trabalho.
3 - É proibida a prática de assédio dentro e fora do local de trabalho ou do horário normal de trabalho, por razões relacionadas com este.
4 - No exercício da sua atividade, o CNCA e os seus membros devem atuar na prossecução dos fins e interesses do CNCA e tendo em vista o respeito pelos princípios da não discriminação e de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.
5 – Os membros do CNCA não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, baseados, nomeadamente, em idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, ascendência ou descendência familiar,

raça ou origem étnica, nacionalidade, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução e filiação sindical.
6 – São objeto de procedimento disciplinar e/ou comunicação às instituições e entidades competentes os comportamentos discriminatórios referidos no número precedente, quer entre os membros do CNCA, quer destes para com terceiros.
7 – São também objeto de procedimento disciplinar e/ou comunicação às instituições e entidades competentes a utilização de cargo, função, ascendência hierárquica ou de qualquer privilégio, para manipulação de outrem ou obtenção de favores, bem como outros comportamentos tipificáveis como assédio.

Artigo 4º - Assédio

1 - Entende-se por assédio a prática de um comportamento indesejado, nomeadamente aquele que seja baseado em fator de discriminação, praticado com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2 – O assédio pode ter cariz moral ou sexual e ser praticado aquando do acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, ou fora dele, desde que haja conexão com o mesmo.
3 – O *assédio moral* consiste em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, sob forma verbal ou não verbal, física ou psicológica, designadamente comportamentos reiterados que promovam, contribuam para ou visem:
i) O isolamento social do membro do CNCA;
ii) A perseguição profissional do membro do CNCA;
iii) A intimidação do membro do CNCA;
iv) A humilhação pessoal do membro do CNCA.
4 - O assédio moral pode ter – ou não – origem nalgum fator de discriminação, designadamente em razão de idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, deficiência, doença crónica ou capacidade de trabalho reduzida, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, ascendência ou descendência familiar, raça ou origem étnica, nacionalidade, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução e filiação sindical.
5 - O *assédio* é *sexual* quando se trate de um comportamento indesejado de carácter sexual ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, que afetem a dignidade do membro do CNCA visado, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, podendo traduzir-se, designadamente, nas seguintes dimensões:
i) Insinuações sexuais;
ii) Atenção sexual indesejada;

iii) Contacto físico e agressão sexual;
iv) Aliciamento.
6 - Não constituem assédio os comportamentos ou condutas que correspondam ao exercício legítimo, pelo empregador, dos poderes que lhe são legalmente conferidos – designadamente os poderes de direção, hierárquico e disciplinar.

Artigo 5º - Comportamentos ilícitos

1 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:
a) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
b) Estabelecer sistematicamente metas, objetivos ou prazos impossíveis de cumprir;
c) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
d) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
e) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CNCA, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos demais;
f) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
g) Transferir o(a) trabalhador(a) de setor ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
h) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
i) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas, subordinados ou dirigentes;
j) Promover o isolamento social de colegas, subordinados ou dirigentes;
k) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal (física ou psicológica) de colegas, subordinados ou dirigentes;
l) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas, subordinados ou dirigentes, sem identificação do autor das mesmas;
m) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas, trabalhadores subordinados ou dirigentes, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
n) Divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou dirigentes;
o) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
p) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados, a superiores

hierárquicos ou a dirigentes;
q) Insinuar sistematicamente que o trabalhador, colega de trabalho ou dirigente tem problemas mentais ou familiares;
r) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas, subordinados ou dirigentes;
s) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;

2 - Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
c) Realizar telefonemas, enviar cartas, sms ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
e) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada;
g) Fazer perguntas intrusivas acerca da vida privada/sexual;
h) Fazer propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual;
i) Agressão ou tentativa de agressão sexual.

Artigo 6º - Autores e Vítimas

Pode ser autor ou vítima de assédio qualquer membro do CNCA ou prestador de serviço, bem como qualquer terceiro que interaja com membros do CNCA.

Artigo 7º - Deveres do CNCA

Constituem obrigações do CNCA, designadamente:
a) Promover um ambiente de trabalho respeitador dos valores institucionais e isento de discriminação ou de situações de assédio de qualquer natureza, e onde a diversidade, integração, justiça e equidade sejam protegidas;
b) Instaurar procedimentos internos de averiguação e resolução, de acordo com uma abordagem rigorosa e estruturada, em resposta a situações de assédio/denúncia de assédio no contexto

laboral;
c) Garantir a adequada proteção à vítima de assédio, sobretudo relativamente a formas de retaliação ou tentativas de retaliação;
d) Garantir a transparência de procedimentos junto das partes envolvidas [denunciante(s) e denunciado(s)] e o respeito pelos princípios da igualdade das partes e do contraditório;
e) Restringir o uso de sistemas tecnológicos sempre que verificada a correspondente utilização para fins discriminatórios;
f) Manter o registo de eventuais ocorrências de situações de assédio e dos seus elementos probatórios e testemunhais, assegurando a respetiva guarda em local seguro;
g) Cumprir procedimentos de segurança da informação física e digital no ambiente de trabalho, a fim de contribuir para a proteção do CNCA e seus membros, fornecedores, prestadores de serviços e outros terceiros envolvidos.

Artigo 8º - Deveres Individuais

1 – Todos os *membros* do CNCA devem manter uma conduta ética e profissional, agindo com honestidade e integridade, honrando os valores e princípios deste Código, designadamente nos seguintes termos:
a) Adotar atitudes e comportamentos em respeito dos direitos fundamentais da pessoa humana;
b) Manter e cultivar um relacionamento profissional correto e uma conduta respeitosa e cordial, de modo a desenvolver um forte espírito de cooperação e coesão, empregando todas as suas capacidades no cumprimento das ações que lhe sejam confiadas, e usando de lealdade para com o CNCA e todos os seus membros;
c) Respeitar o valor inerente a cada indivíduo, independentemente do seu género, estado civil, formação, nacionalidade, religião ou posição religiosa, orientação sexual, convicção ou filiação política ou sindical, de ser portador de deficiência física ou mental, entre outras situações e atributos;
d) Promover no local de trabalho um ambiente seguro, livre de discriminação e assédio de qualquer natureza, respeitando a privacidade e os direitos e liberdades dos colegas, subordinados, dirigentes e demais membros do CNCA;
e) Abster-se de praticar comportamentos que constituam assédio, designadamente os previstos nos artigos 4º e 5º deste Código;
f) Prevenir conflitos intrapessoais, através da adoção de adequadas práticas de comunicação;
g) Não utilizar quaisquer meios para transmitir, interna ou externamente, informações sobre o CNCA e seus membros, salvo prévia autorização do superior hierárquico, em estrito cumprimento das respetivas funções, nomeadamente comunicações verbais ou escritas ou pela *Internet* (incluindo sites, blogs, redes sociais, imagens, gravações, *e-mails,* páginas da *web*, etc.);
h) Abster-se de levantar suspeitas falsas, de prestar falsas declarações ou de apresentar

denúncias caluniosas.
2 – Qualquer membro do CNCA que reconheça possíveis violações ao presente Código tem o dever de comunicá-las à Direção do CNCA ou ao superior hierárquico, conforme disposto nos artigos seguintes.

Título II: Procedimento Interno

Artigo 9º - Denúncia e/ou participação

1 – Qualquer pessoa abrangida por este Código, que se considere vítima de assédio no trabalho, deve denunciar a situação, por escrito, diretamente ao Conselho Diretivo (CD) do CNCA ou ao seu superior hierárquico, que reportará e reenviará, obrigatoriamente, a participação ao CD.
2 – Todos os que tenham presenciado ou tenham conhecimento de comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio no trabalho devem participá-las, por escrito, ao Conselho Diretivo do CNCA e prestar colaboração em eventuais procedimentos de inquérito, processos disciplinares ou processos de investigação contraordenacional ou criminal que venham a ter lugar.
3 – As situações e comportamentos suscetíveis de indiciar a prática de assédio praticados por terceiros aquando da sua interação com membros do CNCA, e por causa desta, devem também ser participadas, por escrito, pela vítima ou por qualquer pessoa que delas tenha conhecimento, ao Conselho Diretivo do CNCA.
4 – A denúncia deve ser reduzida a escrito e ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da alegada vítima e do(a) alegado(a) assediador(a), bem como, se possível, dos meios de prova eventualmente existentes.
5 – Quando se conclua que a denúncia/participação é infundada, baseada em falsas declarações com o objetivo de levantar suspeitas falsas ou dolosamente apresentada com intuito de prejudicar outrem, o Conselho Diretivo do CNCA promoverá a instauração de procedimento disciplinar (no caso de trabalhadores do CNCA) e a participação às entidades competentes (no caso de membros externos ou terceiros), sem prejuízo das diligências junto das autoridades que a situação imponha.

Artigo 10º - Regime de proteção da vítima e dos denunciantes

1 – Salvo verificação do disposto no n.º 5 do artigo anterior, será garantido pelo CNCA uma adequada proteção da vítima e dos denunciantes nos procedimentos relacionados com situações de assédio que lhe tenham sido participadas, de modo a prevenir situações de retaliação ou tentativas de retaliação.

2 – Sem prejuízo das regras legais de contraditório à parte denunciada, a informação transmitida é considerada confidencial e tratada com diligência, imparcialidade, celeridade e zelo, sendo utilizada estritamente para a finalidade a que se destina e comunicada às autoridades na medida legalmente obrigatória para cumprimento desse propósito.
3– As situações de retaliação para com os participantes de uma eventual violação deste Código devem ser igualmente comunicadas ao Conselho Diretivo do CNCA, que adotará as medidas necessárias a paralisar tais comportamentos e desenvolverá os procedimentos adequados à responsabilização do seu autor.

Artigo 11º - Procedimento de averiguação e resolução

1 – Sempre que tome conhecimento ou receba uma denúncia/participação de assédio, o Conselho Diretivo do CNCA dará início a um procedimento interno de averiguação e resolução para casos de assédio.
2 – Findo o procedimento interno de averiguações e instrução acima referido e concluindo-se pela existência de atos ou comportamentos classificáveis como assédio laboral, o Conselho Diretivo do CNCA iniciará um procedimento disciplinar, até aos 60 dias subsequentes ao do conhecimento da infração, quando tais atos ou comportamentos tenham sido levados a cabo por trabalhador(es) do CNCA.
3 – A aplicação de sanções disciplinares a trabalhadores do CNCA exige o cumprimento das disposições do Código do Trabalho e do instrumento de regulação coletiva do trabalho, se aplicável.
4 – Quando os atos ou comportamentos suscetíveis de indiciar práticas de assédio no trabalho sejam imputados a pessoas de outra(s) instituição(ões) ou empresa(s) prestadoras ou fornecedoras de bens ou serviços, finda a instrução que comprove tais comportamentos, a Direção do CNCA remeterá um relatório com as informações recolhidas àquelas Instituições, para que as mesmas tomem as medidas disciplinares e jurídicas que entendam necessárias, sem prejuízo de poderem também cessar os instrumentos jurídicos que vinculem os infratores ao CNCA, por violação do compromisso do CNCA de não tolerância ao assédio.
5 – As situações que, nos termos da lei, possam configurar práticas de assédio, poderão ser também comunicadas pelo CNCA à Autoridade para as Condições do Trabalho, bem como, nos casos mais graves, às autoridades com competência contraordenacional e penal.

Artigo 12º - Publicidade da decisão

Quando esteja em causa a prática de assédio, proceder-se-á à publicidade da decisão condenatória, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 29º, n.º 5, 563º, n.º 3, e 328º, n.º 5, todos do Código do Trabalho, estando vedada a dispensa de publicidade.

Título III: Disposições Finais

Artigo 13º - Entrada em vigor e publicitação

O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do CNCA, é divulgado a todos os membros do CNCA e disponibilizado no *site* do CNCA.